

# **JURNAL**

## **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA KONTRAK DENGAN PERUSAHAAN MENGENAI PHK DALAM MASA KONTRAK**

**(Studi Kasus PT Mekar Armada Jaya Magelang)**



**Diajukan oleh :**

**DIRGANTARA KARISMA YOMA PUTRA**

**NPM : 110510553**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JURNAL**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA KONTRAK  
DENGAN PERUSAHAAN MENGENAI PHK DALAM MASA KONTRAK**

**(Studi Kasus PT Mekar Armada Jaya Magelang)**



**Disusun Oleh :**

**Dirgantara Karisma Yoma Putra**

**NPM : 11 05 10553**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis (PK 1)**

**Telah Disetujui Oleh**

**Dosen Pembimbing Tanggal : 20 Juli 2015**

**N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum Tanda Tangan : **

**Mengesahkan**



**FX.Endro Susilo, S.H., LL.M.**

**I. Judul** : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak  
Dengan Perusahaan Mengenai PHK Dalam Masa Kontrak

**II. Nama** : Dirgantara, Budi Arianto Wijaya

**III. Program Studi** : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya  
Yogyakarta

**IV. Abstract**

Human resources was an important part in the implementation of national development, because on a large influence of quality and the role of human resources or determine the direction and objectives of national development. National development in Indonesia aims to achieve the welfare the people. But the amount of human resources there must also be balanced with the amount of business field or place of work. Because if there is more workers than jobs, it was emerged unemployment and burdensome adversely affect the country's economy. One of its adverse effects were a high crime rate. Based on Pancasila and the implementation of the Act of 1945, construction employment field directed at improving the dignity, the human ability and self-confidence in order to realized a just and prosperous society in material and labor sprituil. Relationship formed as a result of an agreement between employers and workers , the deal was subsequently cause the rights and obligations between the two parties which make it such. The agreement is the beginning of labor agreement that eventually gave birth to work. Agreement of employment relationship was an agreement between the workers with employers or employer that includes working conditions, rights and obligations of the

parties. Implementation of job protection for contract workers within the contract period based on Article 62 of Law No. 13 of 2003 on Employment has provided protection. The obstacle to the realization of justice to issue layoff dispute between labor contract with the company in an employment agreement are related to the regulatory constraints, the number of job seekers that was not proportional to the number of jobs, workers' bargaining value that associated with human resources agreements, the low human resources, and the bargaining power on the company.

Keywords : Contract Employee, Labor Contract, Company, Layoff

## V. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur atau subyeknya. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar berpengaruh atau menentukan arah serta tujuan dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional di Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan seluruh rakyat. Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk sangat besar, dengan jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau

tempat bekerja. Berdasarkan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun sprituil. Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Ukuran sahny suatu perjanjian merupakan sesuatu yang penting sebab akan menentukan ketentuan hukum dari aturan yang dibuat oleh para pihak dalam kontraknya, juga menentukan ada tidaknya perlindungan hukum terhadap para pihak yang menjadi subjek kontraknya<sup>1</sup>. Banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Awal Maret 2014, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal dilakukan oleh PT Mekar Armada Jaya (MAJ) Magelang atau yang dikenal dengan nama PT New Armada Magelang, terhadap lebih dari 380 orang pekerjanya. Pekerja bagian stamping (membuat komponen mobil) yang terkena PHK sepihak. PHK massal diduga lantaran aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tidak sah.

---

<sup>1</sup>Suhardana. FX, 2009, *Contract Drafting KerangkaDasardanTeknikPenyusunanKontrak*, PenerbitUniversitasAtma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm 37

Melihat uraian latar belakang masalah, maka penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja Kontrak dengan Perusahaan Mengenai PHK dalam Masa Kontrak (Studi Kasus **PT. Mekar Armada Jaya Magelang**).

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka, Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) Studi Kasus PT Mekar Armada Magelang?
2. Apa yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja Studi Kasus PT Mekar Armada Jaya Magelang?

### **VI. Isi Makalah**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian**

Definisi perikatan menurut Subekti, adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu<sup>2</sup>. Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan bahwa perjanjian merupakan sumber

---

<sup>2</sup>Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 1

utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian. Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya. Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diatur dalam Pasal 1313 yaitu : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah<sup>3</sup>. Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berakhirnya perjanjian kerja apabila pekerja meninggal dunia, jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir, adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hal lain.

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, SinarGrafika, Jakarta, hlm 46

## **B. Tinjauan PKWT**

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya. Syarat harus dibuat tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 UUK). Sifat pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses peninjauan atau percobaan. Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen. (Pasal 59 UUK). Berakhir karena batal demi hukum, hubungan kerja putus oleh pengusaha, hubungan kerja putus oleh pekerja, dan keadaan memaksa.



### **C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan**

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 6 menyebutkan “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan meliputi Badan Usaha Swasta dan Badan Usaha Milik Negara. Dalam Badan Usaha Swasta sendiri terdapat beberapa bentuk-bentuk hukum badan usaha seperti persekutuan perdata, firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas, koperasi. Sedangkan dalam Badan Usaha Milik Negara terdapat dua bentuk hukum badan usaha, yaitu persero dan perum.

### **D. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam teori hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:<sup>4</sup>Pemutusan hubungan kerja demi hukum, Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh, Pemutusan hubungan kerja

---

<sup>4</sup>Asikin, H.Zainal, H.AgusfianWahab, LaluHusni, ZaeniAsyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan kelima, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta, hlm 175

oleh pihak majikan/pengusaha, Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hal ini dapat terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Pekerja meninggal dunia

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Buruh.

Hal ini dapat terjadi pada masa percobaan, pekerja mengundurkan diri, pekerja buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu, Pekerja yang sakit, Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan penyimpangan atau pelanggaran.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Pengusaha

Hal ini dapat terjadi pada pekerja yang melakukan kesalahan berat, tidak bekerja setelah 6 bulan, mangkir 5 hari berturut-turut.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

PHK oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata atas permintaan yang bersangkutan (majikan atau buruh) berdasarkan alasan penting. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak, atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup>AsriWijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 161-167

Hak-Hak Pekerja yang di PHK, sebagai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, mereka tetap berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (Pasal 156 UUK).

#### **E. Hasil Penelitian**

##### **1. Pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak.**

###### **a. PT Mekar Armada Jaya Magelang**

Berdasarkan data-data yang penulis peroleh selama penelitian di PT Mekar Armada Jaya Magelang dengan melakukan wawancara terhadap responden, General Manager Human Resources Development dengan Bapak Fajar pada hari Senin tanggal 18 Mei 2015. Pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak di PT Mekar Armada Jaya Magelang sudah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan perlindungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja kontrak antara lain adanya program BPJS, sesuai atau berdasar Perjanjian Kerja Bersama, dan adanya tunjangan yang diberikan kepada pekerja sesuai masa kerjanya.

b. Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

Berdasarkan data-data yang penulis peroleh selama penelitian di Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang dengan melakukan wawancara terhadap narasumber Ibu Endang Supriyani, SH pada hari Rabu tanggal 13 Mei 2015. Sejauh ini Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang mengalami PHK sebelum berakhirnya perjanjian, yang berdasarkan pada Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya pemerintah Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi terkait pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak sudah terakomodir pada Pasal 59 dan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

C. Serikat Pekerja PT Mekar Armada Jaya Magelang

Berdasarkan yang penulis peroleh selama penelitian di PT Mekar Armada Jaya Magelang dengan melakukan wawancara terhadap responden Pengurus Basis Gabungan Serikat Buruh Mandiri PT Mekar Armada Jaya, Bapak Agus pada hari Selasa tanggal 12 Mei 2015. Pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak di PT Mekar Armada Jaya Magelang belum sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja.

a. PT Mekar Armada Jaya Magelang

Konflik kepentingan, mengenai Peraturan PerUndang-Undangan, komunikasi kurang antara PT dengan Pekerja.

b. Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang

Kendala yang berkaitan dengan Peraturan, jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja, posisi tawar pekerja rendah, sumber daya manusia rendah, bargaining power terdapat pada pengusaha.

c. Serikat Pekerja PT Mekar Jaya Armada Magelang, yaitu komunikasi dan nilai tawar pekerja yang kurang.

## **VII. Pembahasan Hasil Penelitian**

Perusahaan, Pemerintah, Pekerja telah melakukan segala upaya untuk menghindari adanya PHK, tetapi tetap tidak bisa dihindari. Kemudian melakukan perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak (Bipartit), tetapi tidak mendapatkan mufakat. Dilanjutkan dengan perundingan tahap Tripartit, juga tidak menuai hasil atau mufakat. Setelah itu Pihak Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kab.Magelang memberikan anjuran kepada kedua belah pihak, tetapi selama tenggang waktu 10 hari tidak ada tanggapan dari

kedua belah pihak. Kemudian Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kab.Magelang memberikan risalah sebagai dasar gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak dalam PT Mekar Armada Jaya Magelang sudah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti upah, hari cuti, tunjangan, ijin , uang pesangon, uang tali asih/uang penghargaan masa kerja dan lain-lain sudah sesuai dengan Peraturan PerUndang-Undangan, pihak pengusaha sudah merealisasikan guna kesejahteraan pekerja. Perpindahan atau perbantuan pekerja ke bidang lain atau line lain, sebelumnya sudah tertulis atau tertuang di dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani pekerja tersebut. Sedangkan kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja adalah penafsiran peraturan yang berbeda, konflik kepentingan, komunikasi kurang, jumlah lapangan pekerjaan yang sedikit, nilai tawar pekerja yang rendah dan bargaining power yang terdapat di pihak pengusaha.

#### **VIII. A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Mengingat terjadi permainan dalam mewujudkan Pasal 59 dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PT Mekar Armada Jaya Magelang telah merealisasikan atau melaksanakan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh, solusinya berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memberikan sosialisasi terbuka untuk umum terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk kendala yang berkaitan dengan konflik kepentingan dengan cara meralisasikan semua apa yang menjadi kewajibannya dan kemudian menuntut haknya, berkaitan dengan komunikasi kurang antara pekerja dengan perusahaan adalah mengadakan pertemuan yang diwakili pihak pengusaha dan pihak pekerja secara teratur.

## B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan telah cukup memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Kontrak (PKWT). Alangkah lebih baik direvisi ketentuan mengenai Pekerja Kontrak Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dalam KepMen No.100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar lebih jelas dan rinci substansi yang diatur di dalamnya, agar mempermudah dan memperjelas.
2. Setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak yang berkepentingan.



## **IX. DaftarPustaka**

### **Buku:**

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika

Asikin, H.Zainal, H.Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan kelima, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta

Suhardana. FX, 2009, *Contract Drafting Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

### **PeraturanPerundang-Undangan :**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan

Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang SerikatPekerja

Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu